

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM INSTRUMENTO DIFERENCIAL PARA A ORGANIZAÇÃO

CINTYA REGINA BARBOSA BOMFIM DE JESUS<sup>1</sup>

IZABELLA LUIZA SANTOS FIGUEIREDO<sup>2</sup>

ORIENTADOR: JOSÉ CLEVERTON OLIVEIRA<sup>3</sup>

## RESUMO

Este artigo conceitua a Qualidade de Vida no Trabalho desde a sua origem até o presente momento. Faz citações das contribuições dadas por alguns autores, ressaltando as suas dimensões.

Aborda também as dificuldades e insatisfação dos colaboradores dentro da organização. Enfatiza a busca da qualidade total, já que há a necessidade das empresas em se manterem competitivas no mercado. Com isso, surgiu a Qualidade de Vida no Trabalho, que foca no potencial humano e no ambiente que convive.

Por fim, mostra que a Qualidade de Vida no Trabalho torna a organização mais humana, proporcionando condições de desenvolvimento pessoal e profissional ao indivíduo.

**PALAVRAS CHAVE:** Qualidade de vida no Trabalho. Satisfação. Indivíduo. Organização.

## ABSTRACT

This article has the goal to sample the Quality of Life in the Work since its origin until nowadays. It has citations of the contributions given by some authors, standing out its dimensions. It also approaches the difficulties and the unsatisfied collaborators inside of the organization. Besides, emphasizing the search of the total quality, because the companies necessity keeping competitive in the market. The Quality of life has appeared in the Work, with angle in the human potential and the environment that he lives. Eventually, the Quality of Life in the Work becomes the organization more human, providing conditions of personal and professional development to the individual.

**KEYWORDS:** Quality of life in the work. Market. Individual. Organization.

---

<sup>1</sup> Credenciais do autor do artigo, caso necessário.

<sup>2</sup> Credenciais do autor do artigo, caso necessário.

<sup>3</sup> Credenciais do autor do artigo, caso necessário.

## INTRODUÇÃO

Esta pesquisa possui como tema principal a “Qualidade de Vida no Trabalho”. Abrange também, o empenho organizacional quanto ao aspecto satisfatório no ambiente de trabalho.

As variáveis existentes no contexto das organizações, em termos de motivação e produção dos funcionários, fazem toda diferença vistos de forma holística. Entre estas tais variáveis, além de envolver o tema referido, abordaremos também algumas questões ergonômicas relativamente nos postos de trabalho.

Este estudo tem como objetivo, analisar alguns aspectos da qualidade de vida no trabalho como um instrumento diferencial para a organização. No primeiro momento falaremos da origem e conceito do termo Qualidade de Vida no Trabalho, englobando algumas visões teóricas. No segundo momento, será feita uma relação entre a Qualidade de Vida e as Organizações, e a última parte destaca a necessidade de um ambiente de trabalho que satisfaça e alegre os indivíduos na execução de suas tarefas.

Para tanto, recorreu-se a um levantamento bibliográfico pautado em material publicado em fontes secundárias impressas e digitais, considerando nessa escolha, sites científicos e universitários, bem como oriundos de bases de dados reconhecidas nacionalmente.

## AS ORGANIZAÇÕES E O INDIVÍDUO

Fazendo um breve conceito sobre o que é organização, segundo o Dicionário Brasileiro Globo, organização é o ato ou efeito de organizar; estado do que se acha organizado; constituição física; estrutura; fundação; constituição moral ou intelectual; composição.

Relacionando organização com uma empresa, organização, então, é um sistema social, que combina ciência e pessoas, menos tecnologia e humanismo. É também um departamento ou seção dentro de uma organização maior. Pessoas, dinheiro e materiais compõem os recursos que ingressam na

organização. Bens e serviços fazem parte das organizações, e recursos são transformados para criação de excedentes.

As organizações também podem ser tratadas como uma forma de pensamento que enquadra pessoas, trabalho e organizações, destacando dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

Toda organização é formada por pessoas, tarefas e administração. A justificativa de sua existência, é que os objetivos só poderão ser alcançados mediante a convergência entre pessoas.

Para Etzioni (1964, p. 9), as organizações são unidades sociais (ou agrupamentos humanos) intencionalmente constituídas e reconstituídas, a fim de atingir objetivos específicos.

O comportamento humano nas organizações é bastante imprevisível, isso ocorre porque ele nasce de necessidades humanas e dos sistemas de valores.

O primeiro a relacionar as necessidades humanas foi Maslow num quadro abrangente na sua teoria da motivação humana, de acordo com as necessidades básicas (LOPES, 1980, p 34). Tais teorias serviram de base para outros teóricos a fim de que fossem analisadas as condições de vida e necessidades do indivíduo.

A motivação e a satisfação pessoal no local de trabalho é motivo de interferência direta nas atitudes e comportamentos. A motivação está relacionada ao fato do indivíduo sentir-se motivado ou não para fazer algo, e a satisfação ou insatisfação manifesta-se pelo sentimento de contentamento ou descontentamento com algo.

As teorias de Maslow equivalem às necessidades das pessoas que são motivadas essencialmente pela busca do atendimento delas. Estas são divididas em cinco: fisiológicas, segurança, sociais, estima e auto-realização. Quando uma necessidade é satisfeita, uma outra necessidade tem que ser suprida.

Outra teoria que tem servido de base para vários estudos no decorrer dos anos, é a Teoria dos fatores de Herzberg. Estas envolvem os fatores higiênicos ou extrínsecos e os fatores motivadores, os quais se relacionam com as condições de trabalho (normas administrativas, estilos de chefia, benefícios e salário, entre outros). Os fatores citados, quando não atendidos, levam os indivíduos à insatisfação.

Esses indivíduos que possuem as necessidades para sobrevivência dentro das organizações, são denominados administradores e dividem-se entre colaboradores e dirigentes.

Para que possam desempenhar bem suas tarefas e ter sucesso pessoal e profissional, esses indivíduos estão numa busca constante pela Qualidade de Vida no Trabalho que é um modo de pensar envolvendo pessoas, trabalho e organizações, e se podem destacar dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

### Origem e Evolução

A origem da qualidade de vida no trabalho iniciou-se em 1950, com o surgimento da abordagem sócio-técnica. Na década de 60, tomaram iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhorias na organização do trabalho a fim de diminuir aspectos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores.

Métodos motivacionais, como as relações pessoais, trouxeram melhoria para o bem-estar do trabalhador, a exemplos dos ensinamentos de Euclides de Alexandria aplicados em 300 a.C. pensando na melhoria dos métodos de trabalho dos agricultores à margem do Nilo e as Leis das Alavancadas de Arquimedes que vieram em 287 a.C. e servia para diminuir o esforço físico de partes dos trabalhadores, entre outros demais exemplos que poderiam ser expostos. Porém, é de fundamental importância salientar que não é recente a preocupação de se criar meios que facilitassem e aumentassem o bem-estar humano, e graças a isso, formas científicas sobre este assunto passaram a ser estudadas em séculos posteriores.

A expressão qualidade de vida no trabalho só foi inserida, publicamente, no início da década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), tornando mais vasto o seu trabalho sobre o projeto de esboçar cargos.

Na década de 70, voltaram-se as atenções para qualidade de vida no trabalho. Houve um foco maior nos EUA, por causa da preocupação com a

disputa internacional, o êxito dos modelos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, voltado para os empregados. Havia uma pretensão de unir os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Tentaram, também, para aumentar a motivação nos empregados, embasar as filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas, como Maslow, Herzberg e outros.

Foi a partir dos séculos XVIII e XIX, que os interesses nas condições de trabalho e a influência nos princípios e na produção dos indivíduos foram estudados cientificamente.

A qualidade de vida no trabalho se tornou motivo de grande preocupação nas empresas. Seu intuito, seja lá como for denominado, é sempre de facilitar e/ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas.

Para Carneiro citado por Fernandes (1996, p.38):

Qualidade de Vida no Trabalho é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as pessoas querem, o que as pessoas pensam, e utilizar ao máximo sua potencialidade; é desenvolver as pessoas, e procurar criar condições para que as pessoas, em se desenvolvendo, consigam desenvolver a empresa.

Já no século XX, houve muitas pesquisas que cooperaram com os estudos de fundamental importância sobre a satisfação do indivíduo no seu ambiente de trabalho. Estes estudos foram focados no comportamento humano e na motivação para que, graças a estes aspectos a organização obtivesse as metas organizacionais.

Após os sucessivos processos de *downsizing*, reestruturação e reengenharia que marcaram toda a década de 90, nota-se que atualmente as pessoas têm trabalhado cada vez mais, e, por extensão têm tido menos tempo para si mesmas. (VEIGA, 2000).

## Conceito

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho é muito abrangente, e precisa ser definido com clareza, uma vez que as posições profissionais dos

trabalhadores dentro de uma organização são meios de satisfazerem suas necessidades de toda ordem, com reflexos evidentes em sua qualidade de vida. A qualidade de vida baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossocial, que propõe a vida integrada ao ser humano.

Conforme FRANÇA (1997:80),

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção de qualidade de vida ocorre a partir do momento em que olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

O ponto principal do estudo de Qualidade de Vida no Trabalho é o indivíduo sobrepondo-se ao resultado da organização, paralelamente buscando melhorias tanto para o empregado como para o patrão. Essas melhorias estão relacionadas com as condições de trabalho, compensação justa e adequada, oportunidade de crescimento, segurança, uso e desenvolvimento de capacidades, constitucionalismo, integração social na organização, trabalho e espaço de vida, relevância social e a saúde ocupacional, com o objetivo de tornar seus funcionários felizes e saudáveis para que possam produzir mais e melhor em condições favoráveis.

Alguns autores afirmam que a sociedade passa por novos padrões de vida na organização, trazendo como consequência novos valores para a Qualidade de Vida no trabalho. Através de pesquisas, estes mesmos teóricos, apresentam outros aspectos também relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho, tais como:

- Saúde, que faz a integração física, mental e social do indivíduo, e não apenas agindo sobre doenças;
- Ecologia, que vê o homem como um complemento para a preservação do sistema dos seres vivo e da matéria-prima da natureza.
- Ergonomia, que faz a observação e estudo das condições de trabalho relacionadas às pessoas. Fundamenta-se na medicina, na psicologia, no movimento e na tecnologia industrial, buscando o bem-estar.

- Psicologia, que atrelada à filosofia, influencia nas atitudes internas e expectativas de vida dos indivíduos.
- Sociologia, recupera a dimensão simbólica do que é dividido e construído socialmente, demonstrando suas implicações nos diversos contextos culturais e antropológicos da empresa.
- Administração, que aumenta a capacidade de movimentar recursos para que chegue aos resultados, em ambientes cada vez mais complexo, mutável e competitivo.
- Engenharia, que elabora formas de produção voltados para a flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.

WALTON, ainda *apud* FERNANDES (1996) propõe 8 categorias conceituais, que incluem critérios da Qualidade de Vida no Trabalho, expostas na tabela abaixo:

<b>CRITÉRIOS</b>	<b>INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA</b>
1. Compensação Justa e Adequada	Equidade Interna e Externa Justiça na Compensação Partilha de ganhos de produtividade
2. Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente Físico Seguro e Saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidade múltiplas Informações sobre o processo total de trabalho
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração Social na Organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão

	Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. Relevância Social do Trabalho na Vida	Imagem da empresaria Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Depois de observarmos os aspectos citados, podemos constatar que a Qualidade de Vida no Trabalho não se trata apenas de um instrumento gerencial, nem tão pouco uma vantagem para conseguir um salário maior. Outros pontos também são considerados e tem forte ligação com o programa de Gestão de Qualidade Total que é utilizado em algumas organizações. Mas, ainda há muito que ser feito.

Devemos reconhecer o fato de algumas organizações se esforçarem para manter o bem-estar do indivíduo no seu posto de trabalho, se empenhando para atrair a atenção e o coração de seus colaboradores.

SUCCESSO (1998), em um dos seus trabalhos, afirma que a Qualidade de Vida no Trabalho abrange aspectos como:

- Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais;
- Orgulho pelo trabalho realizado;
- Vida emocional satisfatória;
- Auto-estima;
- Imagem da empresa/instituição junto à opinião pública;
- Equilíbrio entre trabalho e lazer;
- Horários e condições de trabalho sensatos;
- Possibilidade de uso do pessoal;
- Respeito aos direitos; e
- Justiça nas recompensas.

Atualmente, algumas pessoas veem o trabalho como sua fonte de liberdade. Para quem se encaixa nas exigências, as consequências são notórias. Poucos acham que o trabalho seja uma fonte de prazer e realização, ou seja, deixaram de ver os seus afazeres como um ponto de satisfação pessoal e



profissional. O que foi conquistado até o presente momento pela Qualidade de Vida no Trabalho, foi destruída por uma nova ordem, bastante diferente da humanização nas empresas.

As empresas querem que seus funcionários confiem a ela todo capital intelectual, além de se comprometerem com o trabalho, mas não querem se comprometer com os funcionários. Além disso, na atualidade, é exigido dos empregados um misto de habilidades.

Caso elas não existam, impossibilita-o manter uma vida digna. Tais exigências (horas-extras por causa de reuniões e outros requisitos) fazem com que, cada vez mais, crie uma distância entre o empregado e seu lar, fazendo com que eles esqueçam seus valores e vivam só os da empresa. Assim, problemas como o estresse, ou outro tipo de doença possam chegar aos colaboradores.

Portanto, uma coisa é certa: se os programas de Qualidade de Vida no Trabalho não avançam como é esperado, a culpa é dos dirigentes das organizações que não cumprem com a responsabilidade social, muito pelo contrário, eles preferem ser autocratas e desumanos. E, no futuro eles colherão o que plantaram.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o artigo apresentado, podemos notar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho e a despreocupação dos dirigentes com ela.

Se os colaboradores passam maior parte do tempo dentro da empresa, ela deve proporcioná-los satisfação, alegria e qualidade de vida para que haja um bom desempenho dele próprio.

É constante a busca pela Qualidade de Vida no Trabalho para que possa existir uma descentralização de decisões, um ambiente físico confortável e a satisfação pessoal e profissional do empregado.

Todos são conscientes da suma importância do trabalho na vida do ser humano, pois ajuda a torná-lo participativo, a descobrir talentos e potencialidades, etc. Se este for executado de forma adequada, aumentará a saúde mental e física do trabalhador, pois é esse o intuito da Qualidade de Vida do Trabalhador em

qualquer nível hierárquico.

Conclui-se que a existência da Qualidade de Vida do Trabalho somada à satisfação do indivíduo é o instrumento diferencial para a organização.

## REFERÊNCIAS

Disponível em <http://www.ergonomia.com.br/>. Acesso em: 13 jul 2010  
(MURREL, apud BARROS, 1999, p.62).

Disponível em:  
<<http://oglobo.globo.com/saude/vivermelhor/mat/2006/09/12/285621087.asp>  
Acesso em: 17 ago. 2010.

Disponível em <http://drsergio.com.br/ergonomia/curso/hist.html>. Acesso em: 25 ago 2010.

Disponível em  
[http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg4/anais/T7\\_0049\\_0204.pdf](http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg4/anais/T7_0049_0204.pdf)  
Acesso em: 05 set 2010.

Disponível em <http://www.webartigos.com/articles/1856/1/Ergonomia-Em-Busca-De-Uma-Melhor-Produtividade-No-Trabalho/pagina1.html>. Acesso em: 23 set 2010.

Disponível em <http://www.artigonal.com/administracao-artigos/um-enfoque-sobre-a-qualidade-de-vida-no-trabalho-723411.html>. Acesso em: 12 out 2010.

Rodrigues, Marcus Vinicius Carvalho. *Qualidade de Vida no Trabalho*> evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis – RJ: Vozes, 1994.